

Private Internetnutzung am Arbeitsplatz – immer ein Grund zur Kündigung?

Die meisten Mitarbeiter tun es. Einige machen sich über die potentiellen Folgen keine Gedanken, viele haben ein schlechtes Gewissen, surfen aber täglich weiter. Nun hat das Landesarbeitsgericht in Mainz (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 26.02.2010, Az.: 6 Sa 682/09) entschieden: Die private Internetnutzung rechtfertigt nicht automatisch eine Kündigung. Entscheidend sind die Umstände des Einzelfalls.

Folgender Sachverhalt lag dem LAG zur Entscheidung vor: Der Arbeitnehmer hatte neben dem Arbeitsvertrag eine Erklärung unterschrieben, nach welcher der Zugang zum Internet und der Gebrauch von E-Mails rein zu dienstlichen Zwecken gestattet ist. Ein darüber hinausgehender Gebrauch – insbesondere zu privaten Zwecken – war explizit verboten worden. Der Arbeitgeber kündigte wegen angeblichen Verstosses dieses Verbots das Arbeitsverhältnis. Hiergegen erhob der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz erklärte mit Urteil vom 26.02.2010 die Kündigung für unwirksam.

Das Gericht begründete seine Entscheidung u.a. mit einer fehlenden ausreichenden Darstellung des Arbeitgebers zur privaten Verweildauer des Arbeitnehmers im Internet. Die Schwere der behaupteten Pflichtverletzungen sei nicht ausreichend untermauert worden. Im Prozess konnte der Arbeitgeber die Behauptung des Arbeitnehmers nicht widerlegen, dass sein Surfen dienstlichen Bezug gehabt habe. Darüber hinaus problematisierte das Gericht den Umstand, dass

z.B. auch Kollegen des Arbeitnehmers Zugriff auf dessen PC am Arbeitsplatz hatten und es damit nicht ausgeschlossen werden konnte, ob er oder ein Dritter das Internet privat genutzt hatten.

Das Landesarbeitsgericht stellte auch klar, dass eine wegen Arbeitsvertragspflichtverletzung ausgesprochene Kündigung regelmäßig eine Abmahnung voraussetzt. Nur bei besonders schweren Vorwürfen, in welchen der Arbeitnehmer auf keinen Fall mit einer Billigung seines Verhaltens habe rechnen dürfen, bedürfe es keiner Abmahnung.

In dem entschiedenen Fall wurde ein besonders schwerer Fall – nicht zuletzt wegen der zahlreichen ungeklärten Fakten – nicht angenommen. Nach der Ansicht des Gerichts hätte der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung eine Abmahnung erteilen müssen.

Auch wenn dieser Fall zu Gunsten des gegen die Kündigung klagenden Arbeitnehmers entschieden wurde, bleibt es ein Einzelfall. Ein Freifahrtsschein zur privaten Nutzung des Internets am Arbeitsplatz ist damit nicht erteilt worden. Arbeitnehmer sollten daher die in ihrem Betrieb geltenden Regeln kennen und sich diesen insbesondere nicht vorsätzlich widersetzen.



Robert C. Lentzsch
Rechtsanwalt